



**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) SERTA
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PABRIK GULA PRAJEKAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND
COMPENSATION TOWARD EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY AT
PRODUCTION DEPARTMENT AT PABRIK GULA PRAJEKAN
DISTRICT BONDOWOSO

Skripsi

Oleh:

Arofatul Vidya

120810201106

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2016

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Arofatul Vidya
NIM : 120810201106
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Arofatul Vidya
NIM. 120810201106

TANDA PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta
Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten
Bondowoso

Nama : Arofatul Vidya

NIM : 120810201106

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui tanggal : 29 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb

NIP. 196304021988021001

Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si.

NIP. 197501062000032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajejan
Kabupaten Bondowoso

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Arofatul Vidya**

NIM : **120810201106**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 November 2016

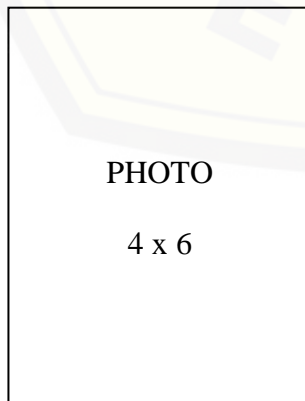
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.** : ()
NIP. 196903291993032001

Sekretaris : **Dr.Deasy Wulandari S.E., M.Si.** : ()
NIP. 197309082000032001

Anggota : **Tatok Endhiarto S.E., M.Si.** : ()
NIP. 196004941989021001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

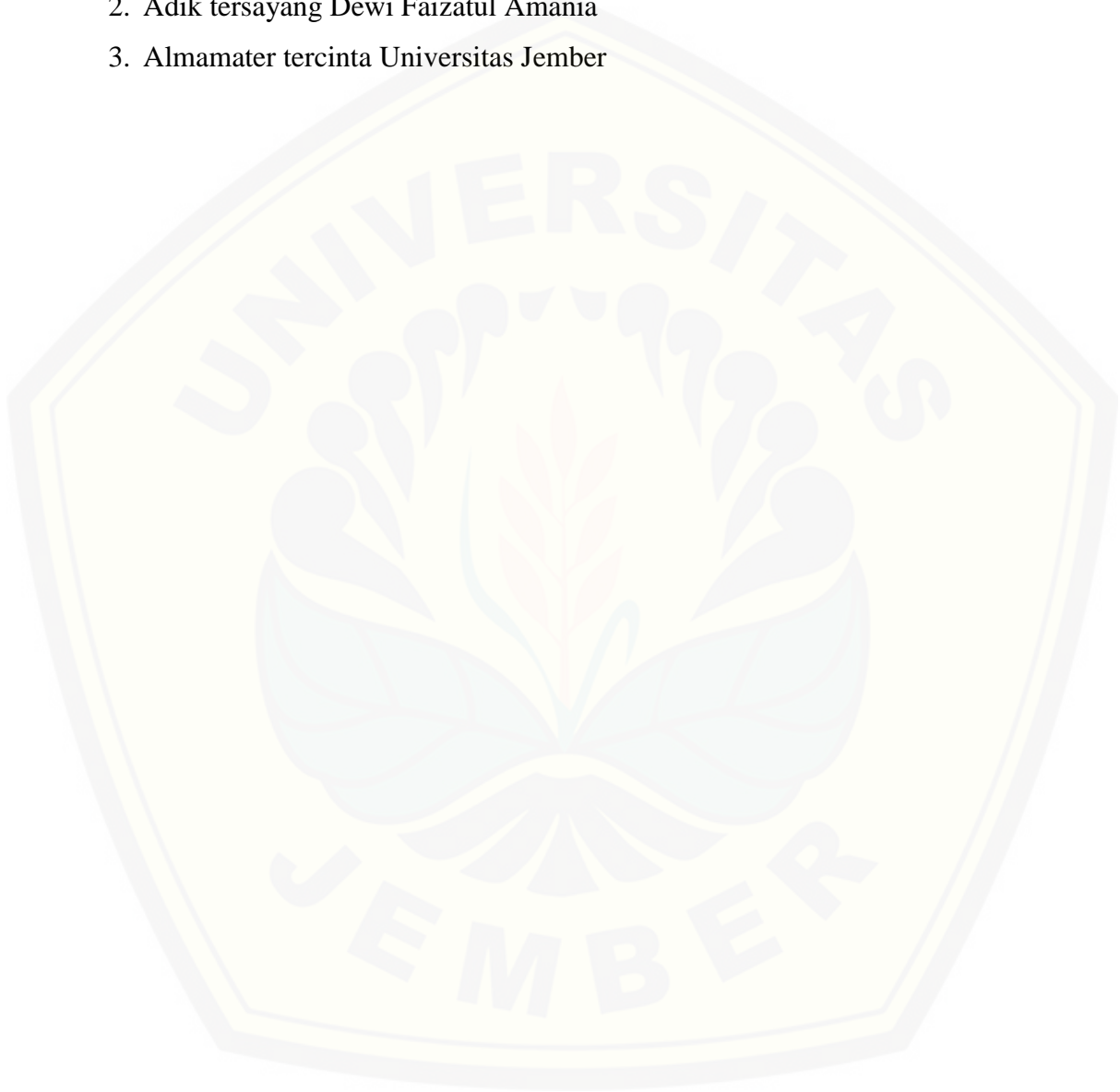
Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu Tumpat dan Siti Magfiroh
2. Adik tersayang Dewi Faizatul Amania
3. Almamater tercinta Universitas Jember



MOTO

Just be yourself and be proud of who you are. You are wonderful.

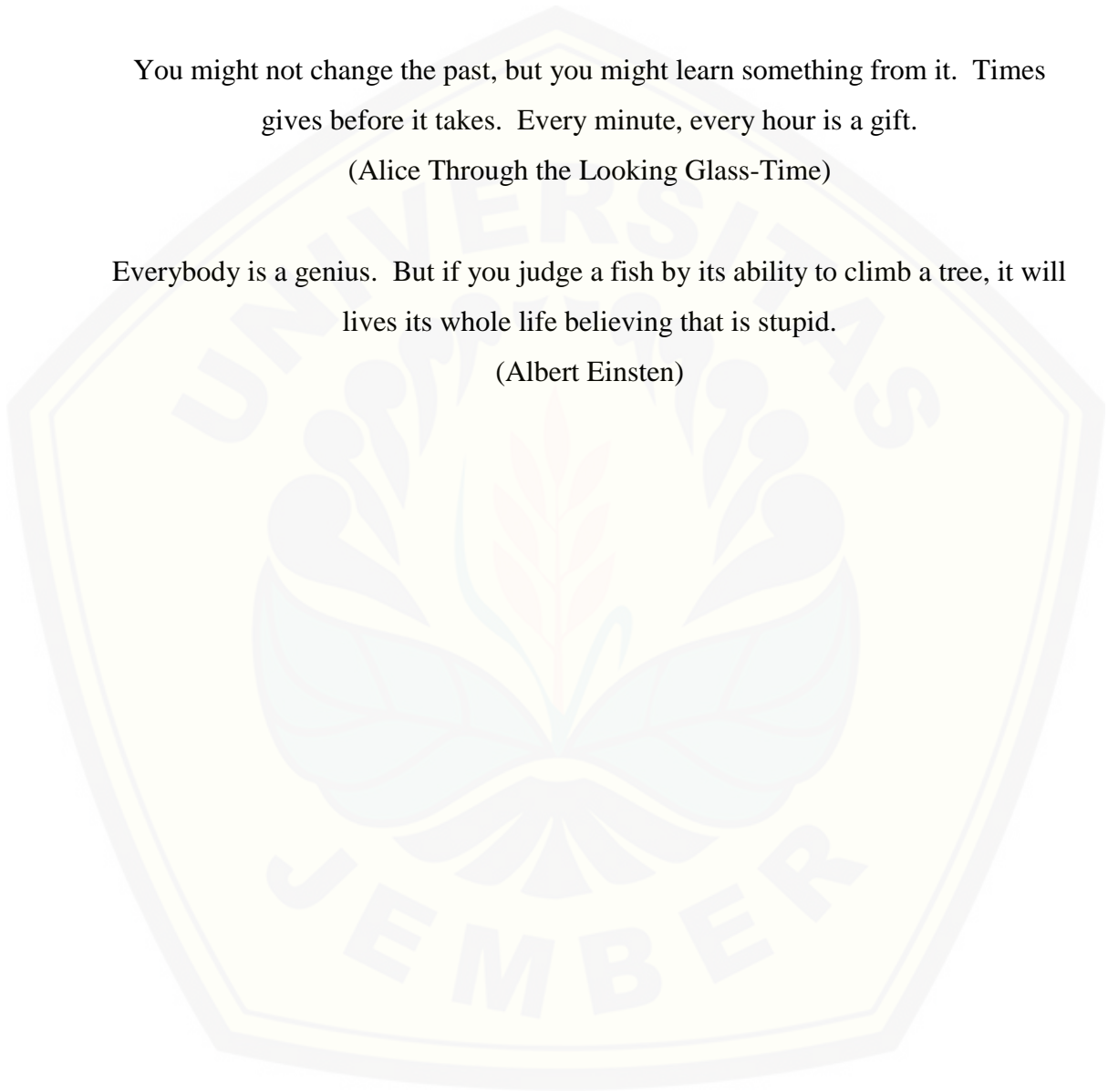
(Miley Cyrus)

You might not change the past, but you might learn something from it. Times gives before it takes. Every minute, every hour is a gift.

(Alice Through the Looking Glass-Time)

Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will lives its whole life believing that is stupid.

(Albert Einstein)



RINGKASAN

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso; Arofatul Vidya; 120810201106; 2016; 107 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Salah satu perlakuan dan perhatian penting perusahaan terhadap karyawannya yaitu menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja (K3). K3 merupakan hal penting bagi seorang karyawan karena menyangkut jaminan atas amannya mereka dalam bekerja, selain itu K3 juga merupakan salah satu penentu alasan bergabungnya seorang karyawan dengan sebuah perusahaan. Selain K3 sebagai salah satu penentu bergabungnya seseorang dengan sebuah perusahaan. Kompensasi juga merupakan alasan dari seseorang untuk bergabung dengan suatu perusahaan. Semakin besar kompensasi yang perusahaan tersebut berikan, semakin besar pula minat seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut. Adanya K3 dan kompensasi yang baik, tentunya akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang baik dari karyawan demi kemajuan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi PG Prajekan, Kabupaten Bondowoso. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik regresi berganda dengan menggunakan SPSS 21 untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antar variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja. Data diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner kepada 212 karyawan Bagian Produksi Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PG Prajekan Kabupaten Bondowoso, kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mengartikan bahwa jaminan K3 yang perusahaan berikan berdampak pada produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PG Prajekan Kabupaten Bondowoso. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan akan berdampak pada produktivitas karyawan Bagian Produksi PG Prajekan Kabupaten Bondowoso.

SUMMARY

The Influence Of Occupational Health And Safety And Compensation Toward Employees Work Productivity At Production Department At Pabrik Gula Prajekan District Bondowoso; Arofatul Vidya; 120810201106; 107 Pages; Department of Management; Faculty of Economics and Business; Jember University

Health and Safety (K3) is one of the important thing that a company should give an attention for because it is regarding about how the employee's life is being guaranteed during working. Beside that, K3 is also one of the consideration for employee to join a company. Compensation is also a reason for employee to join a company. The greater the compensation that the employee will receive, the greater the employee's interest to join the company. A company that provides a good K3 and compensation will give a better impact toward employee's productivity and the productivity gives a great values for company.

This study was conducted to determine and to analyze the extent of the influence of health and safety (K3) as well as compensation of employee toward the productivity in PG Prajekan department. The analysis technique used in this study is the technique of multiple regression statistical analysis using SPSS 21 to determine the effect simultaneously and partially between the variables of health and safety as well as compensation for work productivity. Data obtained from interviews and questionnaires to 212 employees Production Sugar division in Prajekan regency.

Based on statistical analysis proved that the health and safety give an impact on the productivity of employees in Production division in PG Prajekan Bondowoso, health and safety give positive and significant effect on the productivity. It means that giving an assurance such as K3 to employee in Production division in PG Prajekan regency impact on their productivity. Compensation positively and significantly effect the productivity. It proves that the amount of compensation granted will have an impact on employee productivity in the Production division in Department PG Prajekan regency.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

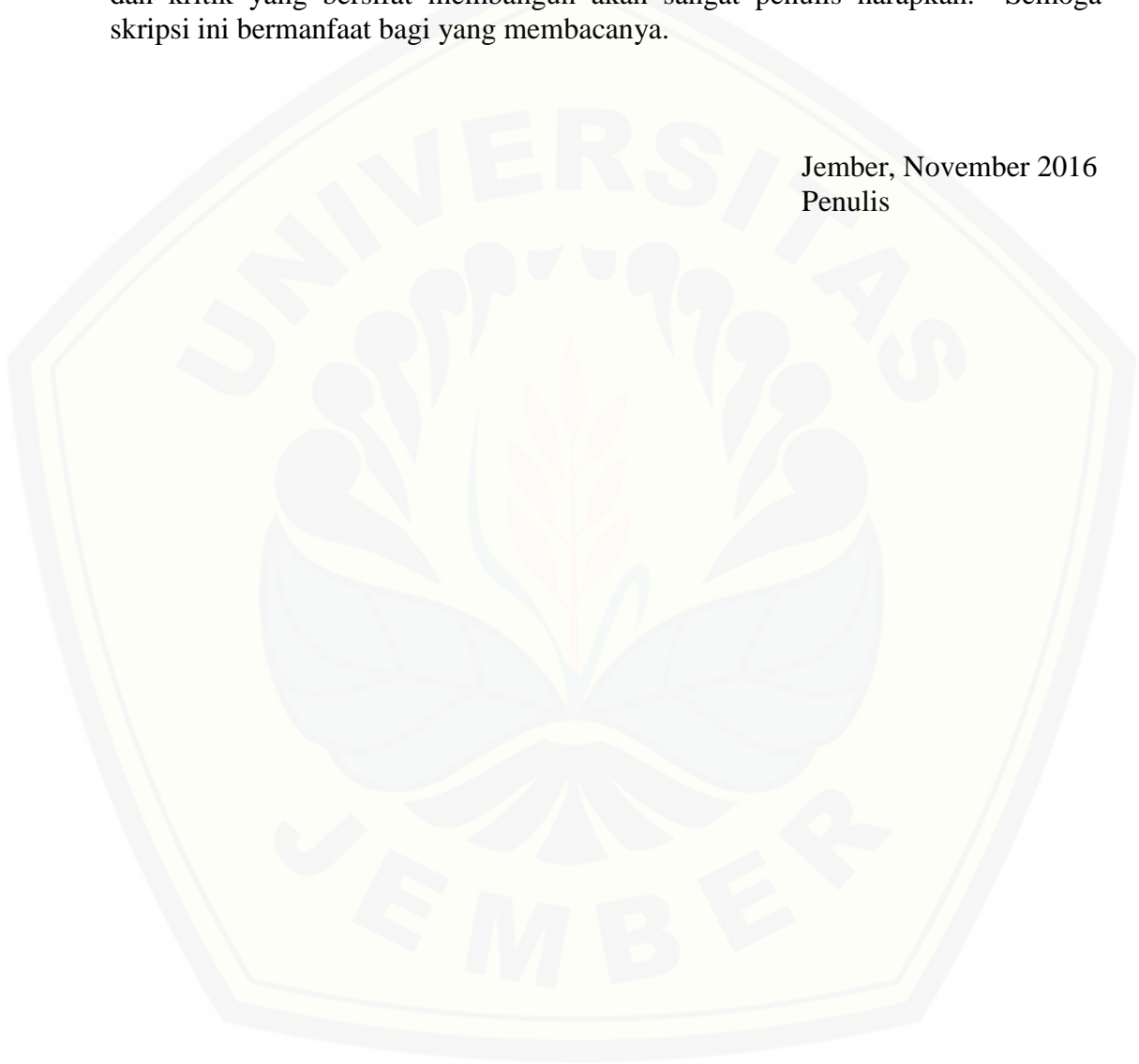
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT dan dorongan serta semangat dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- a. Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak memberikan semangat, dorongan, pengarahan, bimbingan dan saran ataupun masukan yang sangat berharga serta sabar membimbing penulis sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan .
- b. Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan meluangkan waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- c. Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- e. Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D, Dr.Deasy Wulandari S.E., M.Si, dan Tatok Endhiarto S.E., M.Si. selaku penguji skripsi ini.
- f. Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu setia mengontrol perkembangan akademik penulis selama masa kuliah.
- g. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- h. Pihak Pabrik Gula Prajekan Bondowoso.
- i. Ayahanda Tumprat dan Ibunda Siti Magfiroh yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi serta segalanya untuk penulis.
- j. Adik tersayang Dewi Faizatul Amania yang telah memberikan doa dan semangat.
- k. Sahabat Penulis, Indah Permatasari Barus, Fardiana Novitasari Maturidi, Lia Pandini, Widia Nugrahawati, Marlia Mandasari, Meyliana Fazrin, Rina Susana, Wahyu Rahma Widiawati, Fani Nur Fajriani, Fatir Olivia Hestian, Shelin Danga, dan Oktavia Mustika Sari yang selalu memberikan motivasi serta bantuan.
- l. Teman-teman Kos Jl. Jawa IIA No. 20 Sumpersari, Jember.

- m. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2012.
- n. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Hidayah kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Jember, November 2016
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	7
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Produktivitas Kerja	17
2.2 Kajian Empiris	20
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	25
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data.....	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	32
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	32
3.6.2 Skala Pengukuran	34
3.7 Metode Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	35

3.7.4 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.5 Uji Hipotesis	37
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	40

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN..... 42

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Singkat Pabrik Gula Prajekan Kab. Bondowoso	42
4.1.2 Visi dan Misi PG Prajekan	43
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Job Description	45
4.2 Analisis Deskriptif	51
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
4.2.3 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	52
4.3 Hasil Analisis Data	53
4.3.1 Uji Instrumen	53
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.3.4 Pengujian Hipotesis	58
4.4 Pembahasan.....	60
4.4.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	61
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	61
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	64

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

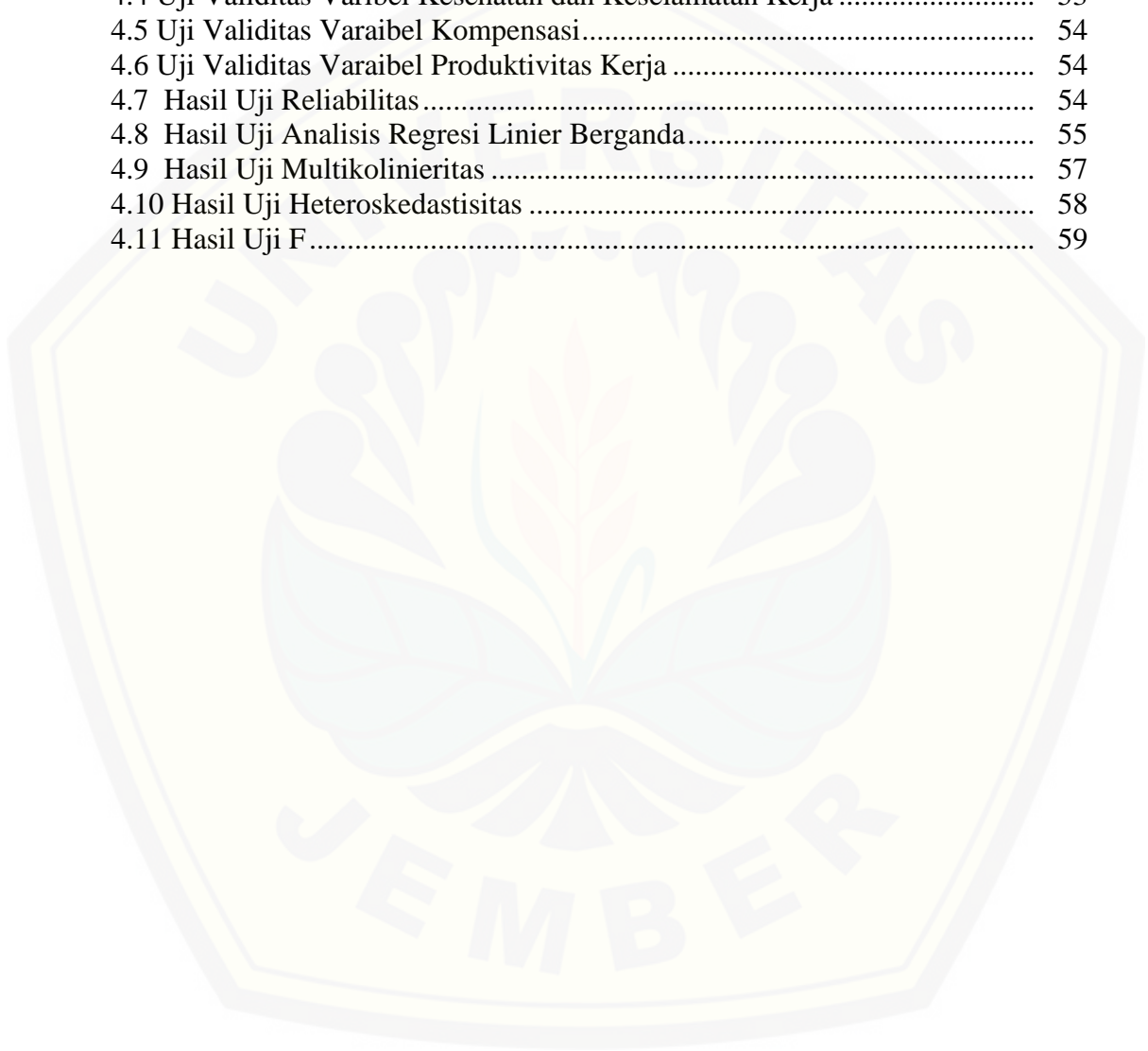
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

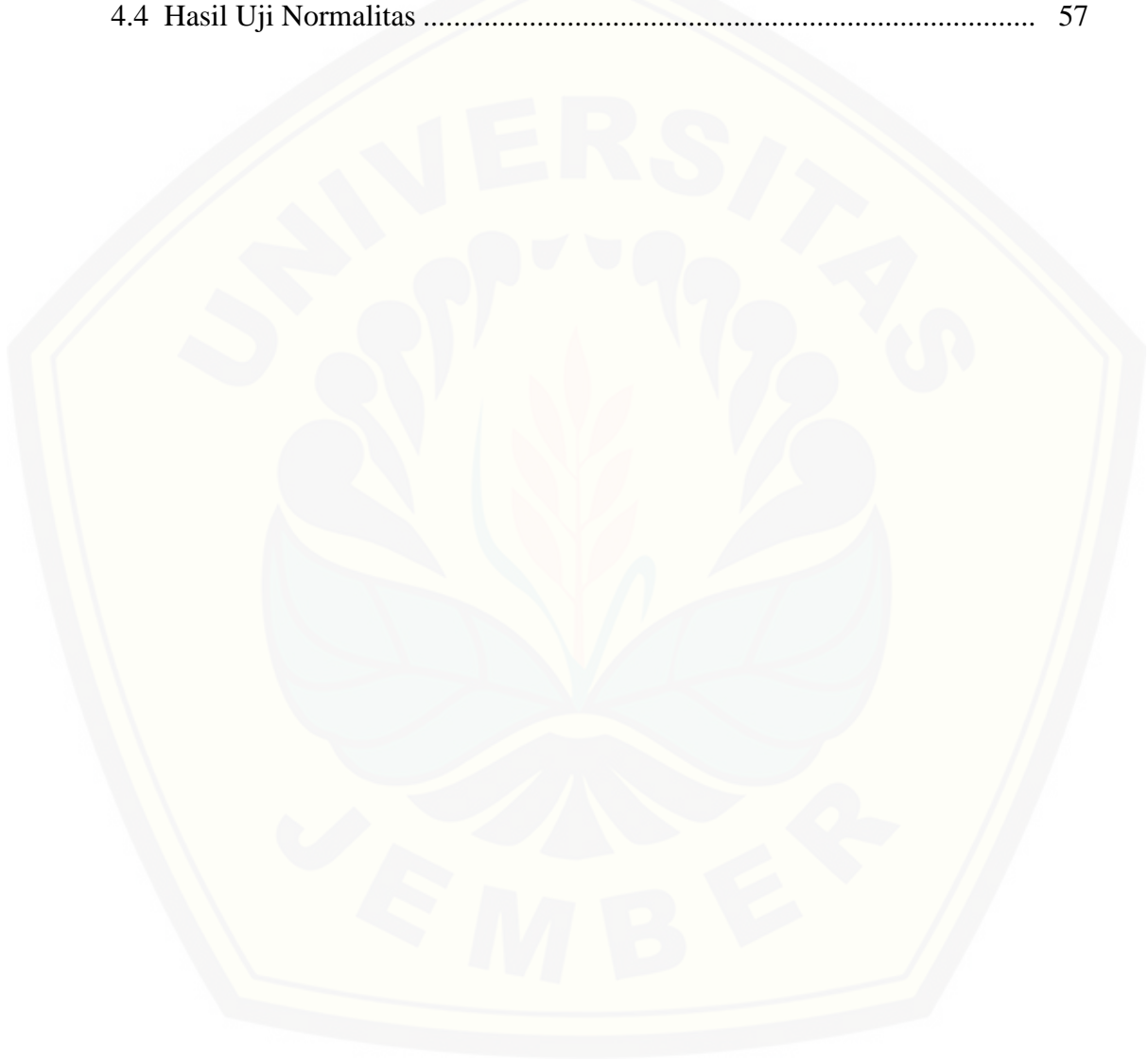
DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
4.1 Distribusi Fekkuensi Usia Responden	51
4.2 Distribusi Fekkuensi Masa Kerja Responden	52
4.3 Distribusi Fekkuensi Latar Belakang Pendidikan Responden	52
4.4 Uji Validitas Varibel Kesehatan dan Keselamatan Kerja	53
4.5 Uji Validitas Varaibel Kompensasi.....	54
4.6 Uji Validitas Varaibel Produktivitas Kerja	54
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
4.11 Hasil Uji F.....	59



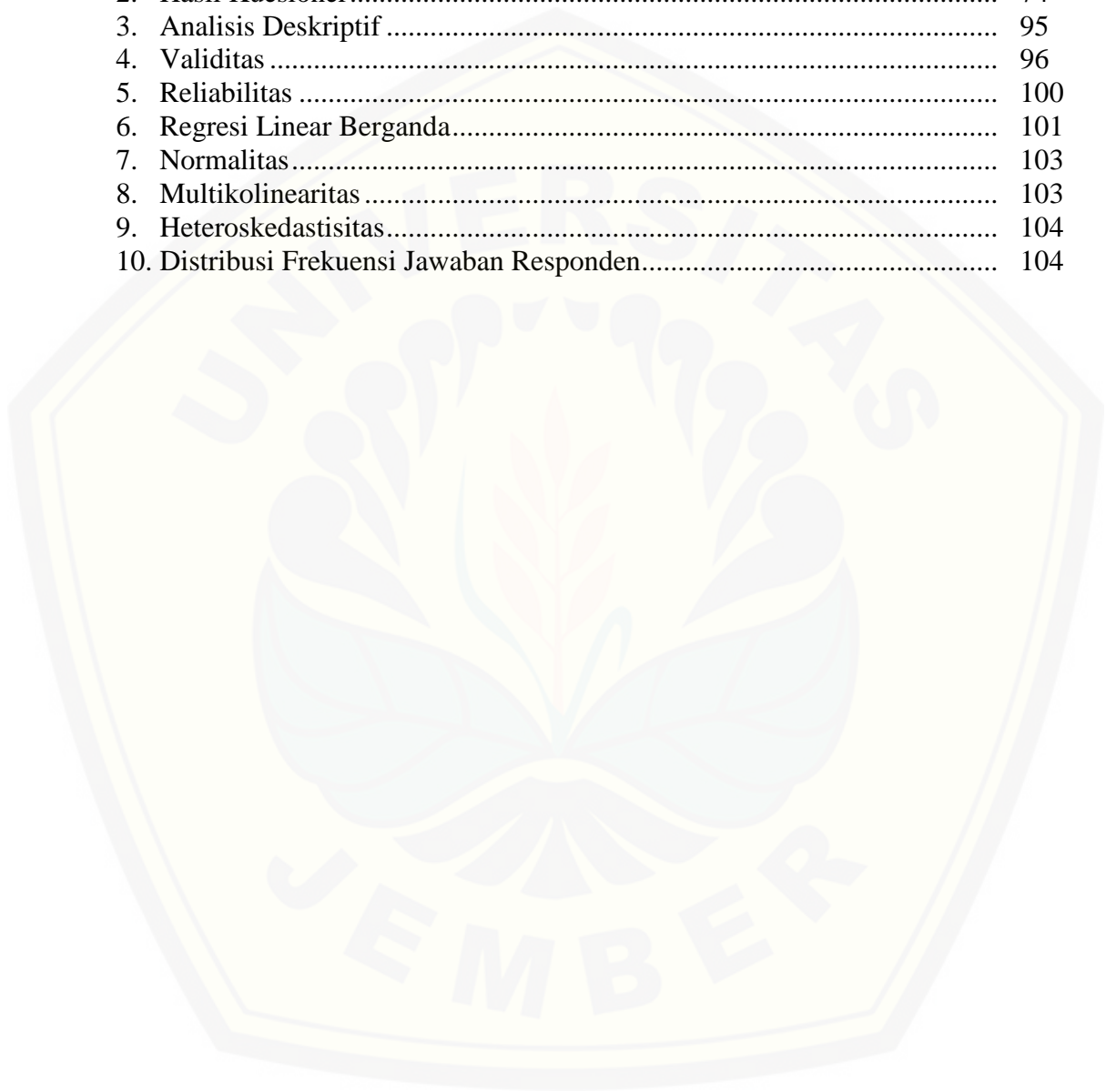
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi Bidang Teknik	44
4.2 Struktur Organisasi Bagian Produksi Bidang Pengolahan.....	45
4.4 Hasil Uji Normalitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	71
2. Hasil Kuesioner.....	74
3. Analisis Deskriptif	95
4. Validitas	96
5. Reliabilitas	100
6. Regresi Linear Berganda.....	101
7. Normalitas.....	103
8. Multikolinearitas	103
9. Heteroskedastisitas.....	104
10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	104



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan saling bersaing untuk memiliki keunggulan serta mempertahankan kelebihannya diantara perusahaan lain. Persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari tersebut tentunya memaksa perusahaan agar semakin berbenah menjadi lebih baik. Salah satu penopang serta faktor terpenting demi semakin unggulnya suatu perusahaan dalam bersaing ialah sumber daya manusia (SDM). SDM sendiri ialah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi, institusi, ataupun perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak demi tercapainya tujuan organisasi, institusi, ataupun perusahaan tersebut. Mengingat SDM sebagai salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan, maka jelaslah bahwa SDM merupakan kunci terpenting dalam menentukan perkembangan serta peningkatan suatu perusahaan. Menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan sebuah perusahaan, adanya pengembangan serta pelatihan yang perusahaan lakukan diharapkan mampu untuk semakin meningkatkan kemampuan karyawan yang nantinya tentu berguna bagi perusahaan. Selain itu, untuk menunjang semangat kerja seorang karyawan yang nantinya tentu akan menguntungkan perusahaan sendiri, fasilitasi serta perlakuan baik yang perusahaan berikan perlu diperhatikan pula.

Adanya fasilitas serta perlakuan yang baik oleh perusahaan, nyatanya bukan jaminan bagi sebuah perusahaan untuk tidak memiliki masalah dengan karyawannya. Masalah yang biasanya dialami oleh perusahaan satu dengan perusahaan lain tidaklah jauh berbeda jika menyangkut masalah karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik, tidak tepatnya pekerjaan dengan minat karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, hingga kurangnya kepedulian perusahaan ataupun karyawan atas keselamatan dalam bekerja bisa menjadi masalah yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kecelakaan kerja sebagai sesuatu hal yang perlu

mendapat perhatian perusahaan maupun karyawan itu sendiri, menimbulkan kebutuhan mengenai perlunya bagian khusus yang menangani masalah tersebut.

Menurut Sucipto (2014:1) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan jasmani maupun rohani. Dengan kesehatan dan keselamatan kerja, maka para pihak diharap dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika pekerja merasa nyaman, betah, dan terhindar dari segala resiko yang mungkin muncul. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai salah satu hal vital sebab merupakan salah satu penentu dari seseorang untuk bergabung atau tidak dalam perusahaan tersebut, tentu mendapat perhatian dari perusahaan. Namun meskipun begitu K3 bukan hanya menjadi beban dan tanggung jawab perusahaan atas karyawannya, namun juga beban dan tanggung jawab karyawan tersebut terhadap dirinya sendiri. Lingkungan kerja yang aman serta perlengkapan yang memenuhi standar keamanan tidak bisa dijadikan dasar bahwa seorang karyawan bisa melakukan sesuatu hal yang berbahaya dalam bekerja. Meskipun pada kenyataannya beberapa orang beranggapan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi pada lingkungan kerja aman hanyalah sebuah kebetulan hingga tidak perlu mengenakan pengaman, namun tentunya hal tersebut tidak bisa dijadikan alasan sebab bukan hanya karyawan tersebut yang akan mengalami kerugian jika terjadi kecelakaan kerja, namun juga perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Ramli (2010:46) konsep pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh yaitu melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan. Penyuluhan secara menyeluruh pada karyawan mengenai atribut kesehatan dan keselamatan kerja penting untuk membuat karyawan mengerti bahwa hal tersebut untuk menghindari dan mencegah adanya kecelakaan kerja yang tentunya tidak diinginkan.

Selain K3 yang merupakan sesuatu hal penting hingga membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan, salah satu hal penting lain yang merupakan bahan pertimbangan seseorang untuk mau bergabung atau tidak dalam perusahaan tersebut ialah kompensasi. Menurut Lambrie (2010:208) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja

pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kebanyakan seseorang dalam memilih perusahaan tempatnya bekerja selalu melihat kompensasi yang akan diterima apabila bekerja pada perusahaan tersebut tanpa memperhatikan hal lainnya. Menurut Rachmawati (2008:146), kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain. Dari penjelesan tersebut jelas bahwa kompensasi tidak hanya berupa uang namun juga bisa dalam wujud materiil, fasilitas kendaraan, hingga rumah dinas dimana semua itu diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan serta antusias seseorang untuk bergabung bersama perusahaan. Semakin besar kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan, semakin tinggi pula minat seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi yang perusahaan berikan tidak terlalu besar atau hanya sebatas standar biasa yang perusahaan lain miliki maka minat seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut tidak terlalu besar pula.

Keadaan demikian tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan kecil untuk mengandalkan kompensasi sebagai penarik minat calon karyawannya, atau bahkan beberapa perusahaan yang memang tidak ingin terlalu menekankan kompensasi sebagai alat utama penarik calon karyawan. K3 sebagai penarik minat lain calon karyawan yang lebih peduli pada keamanan dirinya ketika bekerja, tentunya dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai pengganti kompensasi yang tidak terlalu besar. Memberikan keamanan bagi karyawan dalam bekerja sudah tentu merupakan hal terpenting bagi perusahaan, tidak terkecuali oleh Pabrik Gula (PG) Prajekan. Sebagai bentuk keseriusan PG Prajekan atas pedulinya mereka terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan, adanya divisi khusus untuk menangani kecelakaan kerja hingga tempat pengobatan bagi karyawan merupakan dua hal yang sudah menjadi bukti atas keseriusan tersebut.

Berdiri sejak tahun 1883 pada masa penjajahan Belanda, pembahasan mengenai K3 tentunya bukan hal baru lagi bagi PG Prajekan. Memberikan perhatian serius terhadap karyawan dengan adanya divisi khusus yang menangani

K3, tempat pengobatan, pembaruan mesin, hingga kelengkapan alat pengaman, nyatanya tidak menjamin bahwa masalah mengenai K3 telah usai. Keseriusan yang PG Prajekan berikan mengenai K3 berbanding terbalik dengan karyawan yang tidak menganggap hal tersebut sebagai sesuatu hal penting. Pada bagian produksi, dimana pengolahan hingga pengemasan gula dilakukan oleh karyawan yang harusnya mengenakan berbagai atribut keamanan tidak dilakukan dengan baik. Sarung tangan, masker, hingga topi keamanan hanya digunakan oleh beberapa orang yang peduli terhadap kesehatan dan keselamatan kerjanya sementara sebagian lagi melepaskannya dengan anggapan bahwa kecelakaan kerja hanyalah sebuah kebetulan yang sangat jarang atau bahkan mustahil sebab pembaruan teknologi mesin selalu dilakukan oleh pihak PG Prajekan. Ketidakpedulian karyawan tanpa memikirkan resiko yang nantinya bisa saja terjadi, tentu bisa merugikan kedua belah pihak.

Selain pentingnya K3 yang menjadi perhatian bagi PG Prajekan untuk karyawannya, kompensasi sebagai sesuatu hal yang menurut karyawan lebih penting juga tidak luput dari perhatian PG Prajekan. Fasilitas rumah dinas yang berdekatan dengan pabrik, kendaraan, dan hal lain yang diharap menunjang kinerja serta produktivitas karyawan nyatanya dianggap belum cukup. Gaji pokok yang diberikan sesuai jadwal serta sesuai dengan jumlah kesepakatan kerja dirasa kurang hingga membuat karyawan tersebut mengambil kerja lembur untuk menambah pendapatan. Menunda pekerjaan pada jam yang telah disesuaikan agar bisa mengambil kerja lembur, dilakukan oleh beberapa karyawan yang ingin menambah pendapatan melalui upah lembur. Kurangnya komunikasi yang baik antara pihak PG Prajekan dan karyawan mengenai gaji hingga mengakibatkan kejadian tersebut tentunya harus segera diselesaikan agar kedua pihak tidak saling merasa dirugikan.

Menurut Poniman dan Hidayat (2015:108) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan atau rasio antara hasil kegiatan atau keluaran (output) dengan segala pengorbanan atau biaya (input) untuk mewujudkan hasil tersebut. Pada bidang industri, produktivitas memiliki arti ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya untuk hasil

yang diinginkan. Seberapa baiknya kita menggunakan sumber daya tentunya bukan hanya dilihat pada barang mentah produksi namun juga pada bagaimana kita memperlakukan dan mendorong karyawan hingga produktivitas mereka atas barang dan jasa yang perusahaan inginkan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso

1.3.2 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian tercapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, sebagai berikut:

1. Perusahaan (PG Prajekan)

Sebagai bahan evaluasi bagi Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso dalam menerapkan kebijakan-kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi bagi karyawannya guna meningkatkan produktivitas.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberi wawasan praktisi mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap produktivitas.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan ataupun referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Schuller dan Jackson (1999:222), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sementara menurut Sucipto (2014:2), kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental, maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan.

Menurut Kuswana (2014:22), secara hakiki kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapan yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Menurut Bangun (2012:377), keselamatan kerja ialah perlindungan atas keamanan kerja yang di alami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Sementara menurut Mondy (2011:82), keselamatan ialah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kesehatan ialah bebasnya karyawan dari penyakit fisik atau emosional.

Menurut Buntarto (2015:1), keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan, dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dalam lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesehatan dan keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang di alami setiap pekerja, baik fisik maupun mental. Perusahaan yang melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja akan mendapati sedikit karyawan yang mengalami cedera, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

b. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2000:87) ialah:

1) Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenagakerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3) Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Sementara menurut Moenir (2006:203), indikator keselamatan kerja ialah:

1) Lingkungan Kerja Secara Fisik

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

c. Fungsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2) fungsi dari kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

- 1) Identifikasi dalam melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja

- 2) Memberikan saran terhadap perencanaan, pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain kerja.
- 3) Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja
- 4) Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi serta praktek berbahaya
- 5) Untuk desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program
- 6) Untuk menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- 7) Mengukur, memeriksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

d. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:162), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

- 1) Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
- 2) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin.
- 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- 6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Buntarto (2015:5), kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

- 1) Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
- 2) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
- 3) Mencegah dan mengobati keracunan yang diakibatkan dari bekerja.

4) Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

e. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menyadari pentingnya aspek kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawannya, maka perusahaan umumnya memiliki organisasi atau bidang dengan tugas khusus untuk menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang melingkupi penyusunan program, pembuatan prosedur, pengawasan, serta pembuatan laporan penerapan di lapangan yang disebut sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Tujuan dan sasaran sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja ialah untuk terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak hingga dapat mencegah, mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

f. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3)

Menurut Sucipto (2014:172), terdapat dua bagian besar tahapan untuk lebih memudahkan penerapan standar sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1) Tahap persiapan

Merupakan tahap awal yang harus dilakukan suatu organisasi atau perusahaan. Adapun tingkatannya antara lain:

- a) Komitmen manajemen puncak
- b) Menentukan ruang lingkup
- c) Menetapkan cara penerapan
- d) Membentuk kelompok penerapan
- e) Menetapkan sumber daya yang diperlukan

2) Tahap pengembangan dan penerapan

Tahapan ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi/perusahaan dengan melibatkan banyak personel. Adapun tahapannya adalah:

- a) Menyelenggarakan penyuluhan
- b) Pernyataan komitmen perusahaan
- c) Peninjauan sistem

- d) Penyusunan jadwal kegiatan
- e) Pengembangan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
- f) Penerapan sistem
- g) Proses sertifikasi

2.1.2 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:184), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Sementara menurut Rachmawati (2008:146), kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain.

Menurut Nawawi (2000:315) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut, tampak bahwa ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda tapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama yaitu pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, sedang pihak kedua ialah organisasi / perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan dari pekerja.

Menurut Lambrie (2010: 208) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011:85) bentuk-bentuk kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (upah dan gaji)

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan

per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dengan demikian, upah dan gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Adapun prinsip upah dan gaji yaitu:

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah yang bergantung pada kondisi perusahaan.
- b) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c) Penentuan bayaran individu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- d) Terdapat dua metode pembayaran yaitu, yang pertama metode yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Metode kedua ialah metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e) Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran ialah: pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Sementara menurut Nawawi (2000:316) bentuk-bentuk kompensasi yaitu:

- a) Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung adalah memberikan keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal, dan lain-lain. dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variabel yang luas.
- b) Insentif
Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar lebih giat lagi untuk bekerja. Insentif sebagai bagian

dari keuntungan, diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi.

c. Indikator Kompensasi dan Prinsip Kompensasi

1) Indikator kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

a) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Prinsip Kompensasi

Menurut Mathis *et al.* (2009:113) adapun prinsip-prinsip kompensasi ialah:

a) Keadilan prosedural dan distributif dalam kompensasi

Keadilan prosedural (*procedural justice*) adalah keadilan yang dirasa dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan mengenai para karyawan, termasuk imbalan dan jasa mereka. Para karyawan memandang keadilan prosedural dari sudut kebijakan,

prosedur, dan tindakan para supervisor dan manajer yang mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tersebut.

b) Keterbukaan gaji

Semakin banyak organisasi membuka sistem imbalan kerja mereka sampai tingkat tertentu dengan menginformasikan kebijakan kompensasi kepada para karyawan, memberi deskripsi umum mengenai sistem kompensasi, dan menunjukkan letak imbalan kerja seseorang dalam tingkatan gaji, akan meningkatkan kepercayaan karyawan pada perusahaan serta menunjukkan keadilan yang perusahaan berikan.

c) Keadilan eksternal

Apabila pemberi kerja tidak memberikan kompensasi yang dianggap adil oleh para karyawan sehubungan dengan kompensasi yang diberikan untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama di organisasi lain, organisasi itu kemungkinan besar mengalami perputaran yang lebih tinggi. Organisasi mengikuti keadilan eksternal dengan menggunakan survei gaji.

d. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2011:188) dalam kompensasi ada beberapa tujuan yang perlu untuk diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas tinggi.

2) Menjamin keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, jabatan, dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebab akan menghindarkan seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut dengan adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sementara menurut Bangun (2012:258) tujuan orang bekerja ialah agar dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja, maka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya sendiri beserta keluarga. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karenanya, menurut Sutrisno (2009:191) ada anggapan bahwa

besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan mempunyai arti dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum seorang karyawan yang tinggal di kota besar berbeda dengan seorang karyawan yang tinggal di kota kecil. Karenanya perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerah tempat ia mendirikan perusahaan.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu untuk selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawan. Oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal tersebut tidak dilakukan, maka perusahaan termasuk tidak mematuhi peraturan pemerintah.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting sebab serikat buruh dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2013:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik di hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sementara secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tenaga kerja juga merupakan perbandingan antara

hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per-satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sementara menurut Sinungan (2005:12) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Menurut Poniman dan Hidayat (2015:108) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan atau rasio antara hasil kegiatan atau keluaran (output) dengan segala pengorbanan atau biaya (input) untuk mewujudkan hasil tersebut.

b. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009:104) indikator produktivitas:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk mengerjakan tugas. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka saat bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Dilihat dari semangat kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seorang pegawai.

6) Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, maka produk yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno 2009:103) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Sementara menurut Simanjuntak (dalam Sutrisno 2009:104), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, hingga sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin akan meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi secara baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian terdahulu memegang peran penting dalam penelitian karena merupakan bahan acuan bagi kegiatan penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Sari (2012) dengan judul pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan engineering BP Tangguh, Teluk Bintuni, Papua. Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat dan didapat kesimpulan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hubungan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini ialah terdapatnya perbedaan pada variabel independen. Peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), sementara dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat dua variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), serta kompensasi (X_2). Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini ialah adanya persamaan untuk meneliti pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas (Y).
- b. Kurniadi (2012) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah. Penelitian ini menggunakan uji analisis korelasi berganda dan didapat kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini ialah

terdapat perbedaan pada salah satu variabel independen dan juga pada variabel dependen. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi menggunakan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sementara penelitian yang akan peneliti lakukan tidak menggunakan variabel motivasi. Perbedaan lain juga pada variabel dependen, dimana penelitian sebelumnya melihat pengaruh variabel independen pada variabel dependen yaitu kinerja, sementara variabel dependen yang akan peneliti lihat pengaruhnya yaitu pada produktivitas. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini ialah adanya persamaan pada salah satu variabel independen, yaitu kompensasi.

- c. Paramita dan Wijayanto (2012) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian analisis regresi linier sederhana dan didapat kesimpulan, bahwa secara simultan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, dan variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel keselamatan kerja terhadap prestasi kerja. Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini ialah adanya perbedaan dan persamaan pada variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah tidak adanya variabel kompensasi (X_2) yang peneliti gunakan pada penelitian terdahulu, serta perbedaan pengaruh terhadap variabel dependen (Y) dimana penelitian terdahulu melihat suatu pengaruh dari variabel

independen (X) terhadap prestasi kerja karyawan, sementara penelitian ini melihat suatu pengaruh variabel independen (X) terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah, adanya persamaan pada salah satu variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja.

- d. Sumarno *et al.* (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal). Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *path analysis* dan didapat kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi, motivasi, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya perbedaan pada salah satu variabel independen. Terdapat motivasi pada penelitian terdahulu sebagai X_2 sementara pada penelitian yang akan peneliti lakukan ini tidak ada variabel motivasi yang digunakan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini ialah persamaan pada salah satu variabel independen yaitu kompensasi, serta untuk melihat pengaruhnya pada variabel dependen yaitu produktivitas.
- e. Ilfani dan Nugraheni (2013) dengan judul analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah unit spinning 2). Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang kemudian didapat hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya perbedaan pada salah satu variabel independen dan variabel dependen.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah tidak adanya variabel kompensasi (X_2) yang peneliti gunakan pada penelitian terdahulu, serta perbedaan pengaruh terhadap variabel dependen (Y) dimana penelitian terdahulu melihat suatu pengaruh dari variabel independen (X) terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah adanya persamaan pada salah satu variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Guna memperjelas informasi diatas, dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
Atika Puspita Sari (2012)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis bivariat	1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja.
Fajar Kurniadi (2012)	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis korelasi berganda	1. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Catarina Cori Pradnya Paramita, Andi Wijayanto (2012)	Keselamatan Kerja (X_1) Kesehatan Kerja (X_2) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	1. Secara simultan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPLN (Persero) APJ Semarang. 2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. 3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013)	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Produktivitas Kerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	4. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang.
			5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang
			6. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang.
			1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
			2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan
			3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.			
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan			
6. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan			

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
Grisma Ilfani, Rini Nugraheni (2013)	Keselamatan Kerja (X_1) Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

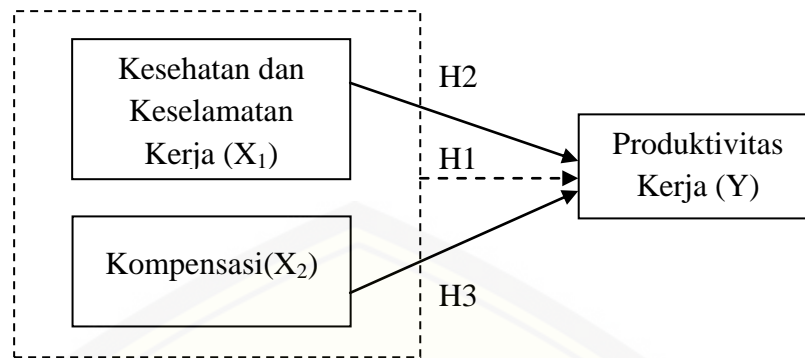
Sumber: data diolah 2016

Penelitian terdahulu akan peneliti gunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kesehatan dan keselamatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kualitas produk menurun dan kapasitas produksi yang tidak tercapai hingga berdampak pada produktivitas yang tidak tercapai pula. Karenanya, kesehatan dan keselamatan kerja berperan menjamin keaman proses produksi hingga produktivitas dapat tercapai. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Sari, 2012). Kompensasi yang menarik dapat memotivasi dan memuaskan karyawan hingga mereka akan meningkatkan produktivitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas (Bangun, 2012:259)

Keterkaitan antara variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) serta kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan : \longrightarrow : uji variabel secara parsial
 \dashrightarrow : uji variabel secara simultan

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro (2013:47) hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Begitupun menurut Yusuf (2015:130) hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis dapat juga dikatakan sebagai kesimpulan sementara yang merupakan suatu konstruk yang masih perlu dibuktikan, dan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

- a. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut akan berpengaruh signifikan.

H2: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Prajekon Bondowoso.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H3: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula (PG) Prajekan Bondowoso.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarno *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula (PG) Prajekan Bondowoso.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data valid sesuai dengan tujuan peneliti. Rancangan penelitian dibuat dengan tujuan agar pelaksanaan penelitian dapat dijalankan dengan baik, benar dan lancar. Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini difokuskan untuk mencari pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan, Bondowoa.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan, Bondowoso yang berjumlah 450 orang. Adapun bagian-bagian yang ada pada Bagian Produksi Pabrik Gula Prajekan Bondowoso adalah:

Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso Tahun 2016

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Manager Pengolahan	1
2	Manager Teknik	1
3	As. Manajer Pengolahan	1
4	As. Manajer Teknik	1
5	St. Ketel	78
6	St. Gilingan	65
7	St. Pabrik Tengah	36
8	St. Puteran	45

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pabrik Gula Prajejan Kabupaten Bondowoso Tahun 2016

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
9	St. Besali	29
10	St. Listrik	33
11	St. Bangunan	17
12	St. Limbah	7
13	St. Pemurnian	21
14	St. Penguapan	10
15	St. Masakan	55
16	St. Puteran	26
17	St. Pembungkusan	24
Jumlah		450

Sumber: Pabrik Gula Prajejan

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan jumlah sampel minimal dalam penelitian maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

1 = konstanta

e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir.

Pengujian di PG Prajejan Bondowoso yang berjumlah 212 orang, jumlah sampelnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{450}{1 + 450 (5\%)^2} = 211,76 \approx 212 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 211,76 dibulatkan menjadi 212 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*, yaitu penarikan sejumlah sampel pada masing-masing kelompok sebanding dengan jumlah anggota kelompok pada masing-masing kelompok. Berdasarkan perhitungan dengan cara berikut ini jumlah sampel untuk masing-masing kelompok adalah sebagai berikut:

Manajer Pengolahan	= 1
Manajer Teknik	= 1
As. Manajer Pengolahan	= 1
As. Manajer Teknik	= 1
St. Ketel	= $78/450 \times 212 = 36.74 \approx 37$
St. Gilingan	= $65/450 \times 212 = 30.62 \approx 30$
St. Pabrik Tengah	= $36/450 \times 212 = 16.96 \approx 17$
St. Puteran	= $45/450 \times 212 = 21.2 \approx 21$
St. Besali	= $29/450 \times 212 = 13.66 \approx 13$
St. Listrik	= $33/450 \times 212 = 15.54 \approx 15$
St. Bangunan	= $17/450 \times 212 = 8.00 \approx 8$
St. Limbah	= $7/450 \times 212 = 3.29 \approx 3$
St. Pemurnian	= $21/450 \times 212 = 9.89 \approx 10$
St. Penguapan	= $10/450 \times 212 = 4.71 \approx 5$
St. Masakan	= $55/450 \times 212 = 25.91 \approx 26$
St. Puteran	= $26/450 \times 212 = 12.24 \approx 12$
St. Pembungkusan	= $24/450 \times 212 = 11.30 \approx 11$

Jadi jumlah sampel pada peneitian ini berjumlah 212 orang. Jumlah sampel yang sudah diperoleh akan ditentukan secara *random* pada tiap-tiap bagian secara proporsional.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka dari jawaban semua responden.
- b. Data kualitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk informasi mengenai data kesehatan dan keselamatan kerja, serta kompensasi.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data diperoleh dari keterangan langsung pihak perusahaan. Data primer meliputi hasil wawancara dan jawaban kuisisioner.

b. Data sekunder

Data yang digunakan sebagai pendukung data primer, diambil secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber-sumber ini meliputi artikel, internet, jurnal, dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data ialah pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan lembar pernyataan kepada responden yang dalam hal ini karyawan Pabrik Gula Prajekon di Kabupaten Bondowoso untuk di jawab.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung terhadap narasumber untuk memperoleh informasi yang

diperlukan peneliti dari karyawan Pabrik Gula Prajekan di Kabupaten Bondowoso.

c. Studi pustaka

Teknik pengumpulan data yang berasal dari literatur atau bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini baik internet ataupun buku.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), serta kompensasi (X_2).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Sugiono (2009:38) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Kesehatan dan keselamatan kerja (X_1)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ialah upaya perusahaan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani karyawan, serta untuk terhindar dari kecelakaan kerja. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan atas:

1) Kebersihan lingkungan kerja

Karyawan berada dalam lingkungan kerja bersih yang menjamin tidak adanya satu penyakit yang bisa menyebabkan gangguan kesehatan.

2) Perawatan kesehatan karyawan

Karyawan mendapatkan asuransi yang menjamin perawatan kesehatannya.

3) Keamanan atas benda berbahaya

Karyawan mengetahui dengan jelas penempatan benda-benda berbahaya yang menjamin keselamatan kerja.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan atas:

1) Kemampuan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup

Karyawan memperoleh gaji dari perusahaan atas pekerjaannya yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2) Kesesuaian gaji dengan beban kerja

Karyawan mendapatkan gaji dari perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

3) Ketepatan pembayaran gaji

Karyawan memperoleh gaji dari perusahaan atas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah dijanjikan.

c. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja dalam penelitian ini ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang menekankan pada hasil kerja dalam organisasi. Dalam penelitian ini produktivitas kerja adalah persepsi karyawan atas peran dan capaian kerja yang meliputi:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ialah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya sesuai dengan target jumlah yang telah perusahaan berikan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja ialah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang dibebankan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sarjono (2013:6) menyatakan skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Skala Likert membagi pernyataan responden menjadi 5 kategori dengan pencapaian nilai 1-5.

Skala pengukuran untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi diukur melalui modifikasi dengan poin yang disesuaikan dengan materi penelitian yang dikembangkan. Adapun penggunaann skala 1-5 untuk setiap jawaban responden yakni:

- a. Skor 5 : sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 : setuju (S)
- c. Skor 3: kurang setuju (KS)
- d. Skor 2 : tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 : sangat tidak setuju (STS)

3.7 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Uji validitas

Menurut Ghozali (2005:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini, digunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* untuk menguji validitas data dimana setiap item dinyatakan valid jika nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) lebih dari 0,5. Jika setiap item pertanyaan dinyatakan tidak valid maka item tersebut dibuang atau tidak diikutsertakan dalam uji-uji selanjutnya.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One shot*, atau pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel*. Menurut Hasan

(2011:107) uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya.

Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Gula Prajean di Kabupaten Bondowoso, digunakan analisis regresi linier berganda menurut Priyatno (2016:61) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

α = bilangan konstanta

b_1 = besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja

b_2 = besarnya pengaruh kompensasi

Y = produktivitas kerja karyawan

e = faktor pengganggu

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014:271) uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:139) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Umar (2003:209) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut Hasan (2011:31) uji hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus di uji secara empiris.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:67). Berikut rumus yang digunakan:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F= pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

formula hipotesis uji F:

$H_0: b_1, b_2 = 0$

H_0 ditolak H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 0,05 % ditentukan sebagai berikut:

1) Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

2) Jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak

Atau dengan melihat tabel t

1) Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima

2) mJika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima

Untuk menghitung t tabel digunakan ketentuan n-1 pada level signifikan α sebesar 5% (tingkat error 5% atau 0.05). apabila kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

c. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa

dibenarkan. Dari koefisiensi depterminasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno,2010:66).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

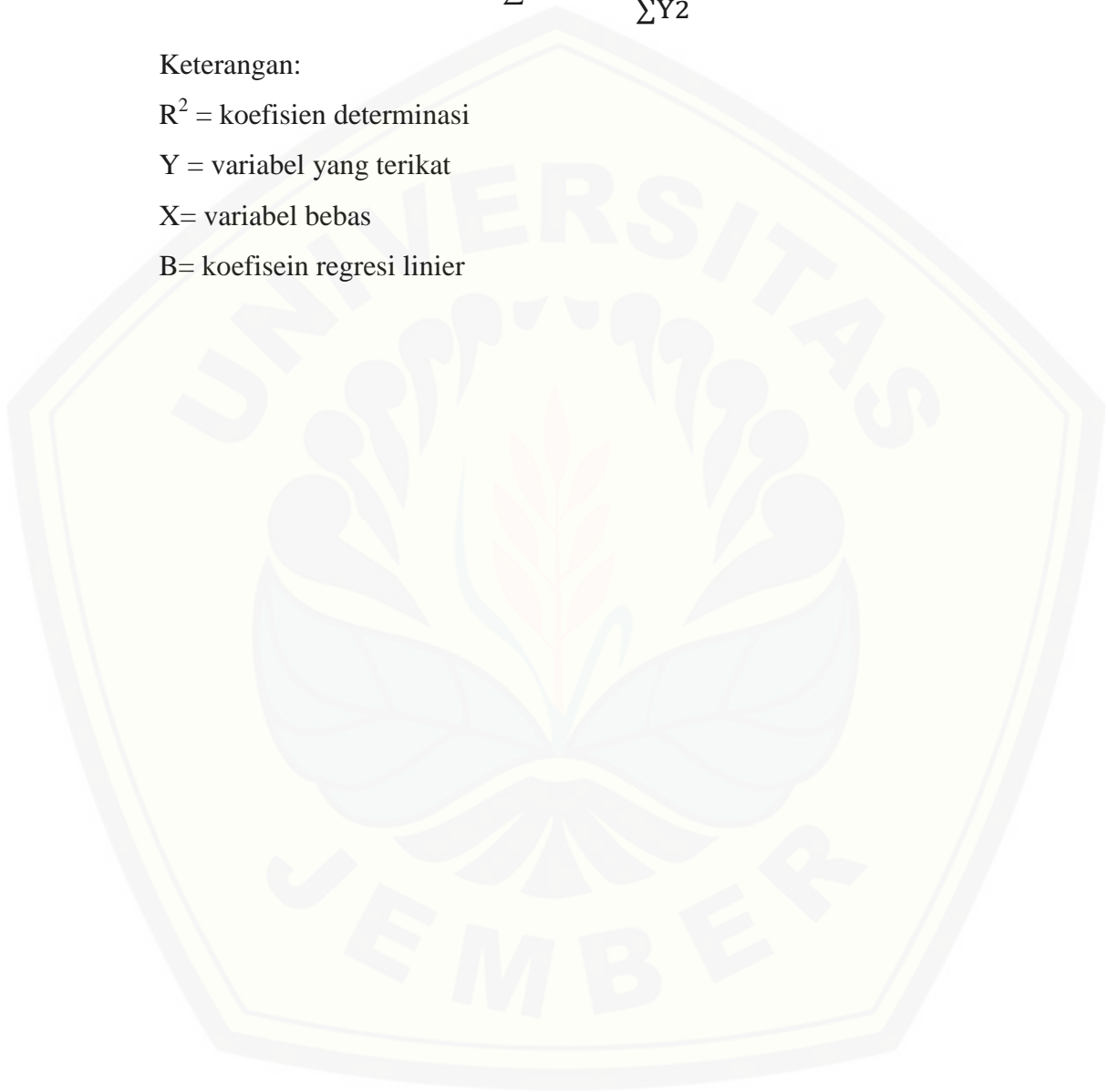
Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

Y = variabel yang terikat

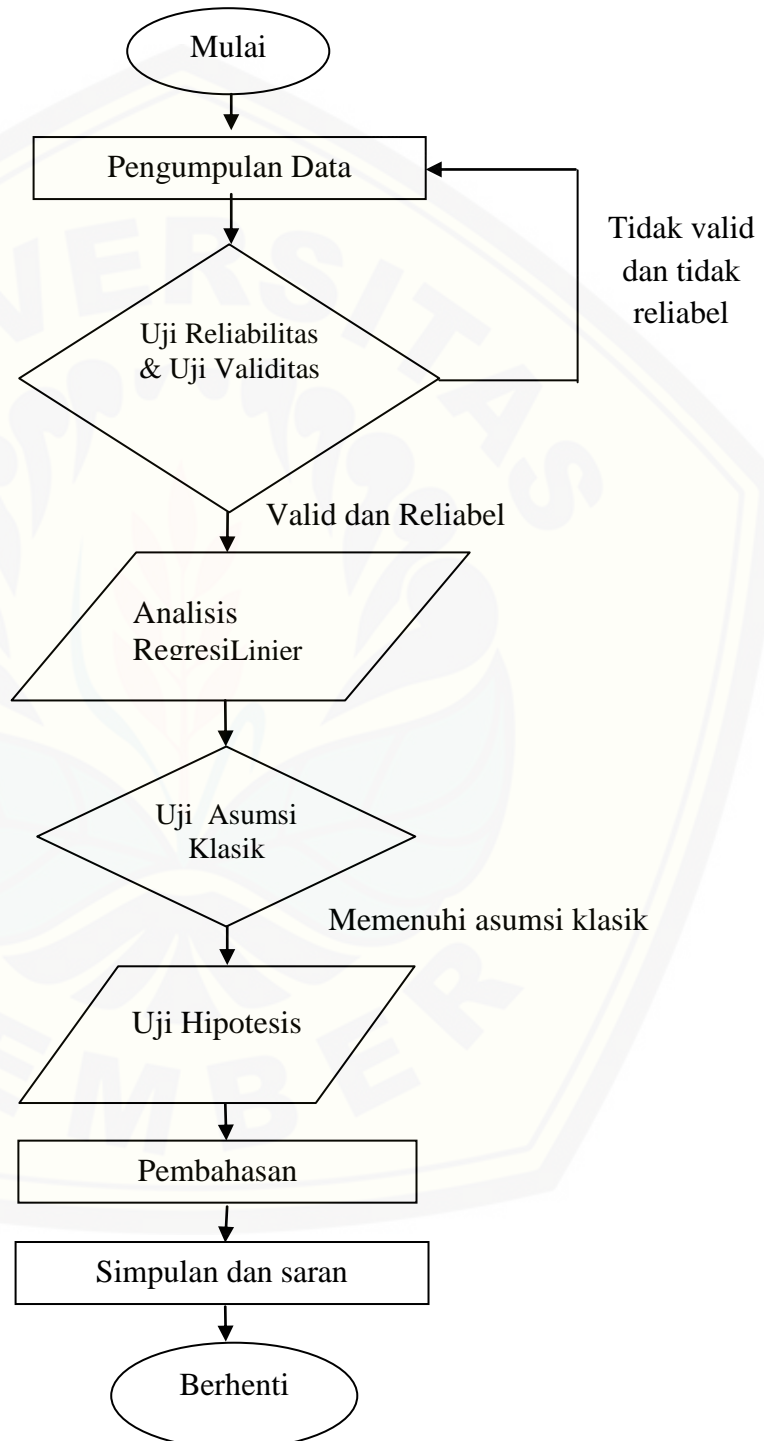
X= variabel bebas

B= koefisein regresi linier



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai, adalah awal dari persiapan penelitian mengenai masalah yang diteliti
2. Melakukan pengumpulan data
3. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitaas untuk mendapatkan data yang akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Data dianalis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y
5. Melakukkan uji asumsi klasik
6. Melakuan uji hipotesis
7. Melakukan pembahasan
8. Menarik kesimpulan dan memberikan saran
9. Berhenti, menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kesehatan dan keselamatan kerja, serta kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso.
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso. Sebagai salah satu penentu atas terjaminnya seorang karyawan apabila terja kecelakaan kerja, atau penentu atas terjaminnya seorang karyawan hingga mampu untuk menghindari kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja yang terjamin tentunya akan menjadikan karyawan bekerja semakin nyaman dan aman.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso. Perlakuan, pelayanan, serta keadilan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan merupakan sesuatu hal yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran antara lain:

- a. Diharapkan untuk kedepannya Pabrik Gula Prajekan lebih memperhatikan serta memberikan pengertian pada karyawan tentang pentingnya atribut kesehatan dan keselamatan kerja sehingga atribut yang telah disediakan dipakai sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan.
- b. Diharapkan pihak PG Prajekan lebih mendekati diri pada karyawan demi adanya komunikasi lebih jauh mengenai kompensasi yang saling menguntungkan hingga salah satu pihak tidak merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Atika Puspita Sari. 2012. Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Engineering BP Tangguh, Teluk Bintuni, Papua. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20357879-S-Atika%20Puspita%20S.pdf>. [10 Maret 2016].

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Catarina Cori Pradnya Paramita. 2012. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313>. [10 Maret 2016].

Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, dan Naili Farida. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal). Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/article/view/74791>. [10 Maret 2016].

Fajar Kurniadi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2266/Fajar%20Kurniadi.pdf>. [10 Maret 2016].

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grisma Ilfani dan Rini Nugraheni. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/download/5914/5078>. [10 Maret 2016].
- Hasan, Iqbal. 2011. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuswana, W.S. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lambrie, H. I. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Katernagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta [Online]. Tersedia: <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/k3.html>[15 Maret 2016]
- Masyhuri & Zainuddin, M. 2009. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., dan Valentine, S. R. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba 4 [Online]. Tersedia:

<https://www.academia.edu/6280516/KOMPENSASI?auto=download>.
[25 Mei 2016]

Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara [online]. Tersedia: <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/k3.html> [10 Mei 2016]

Mondy, R. W. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Nawawi, H. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Poniman, F. & Hidayat, Y. 2015. *Manajemen HR STFin Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Ramli, Sehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.

Schuller, R. S. & Jackson S. E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.

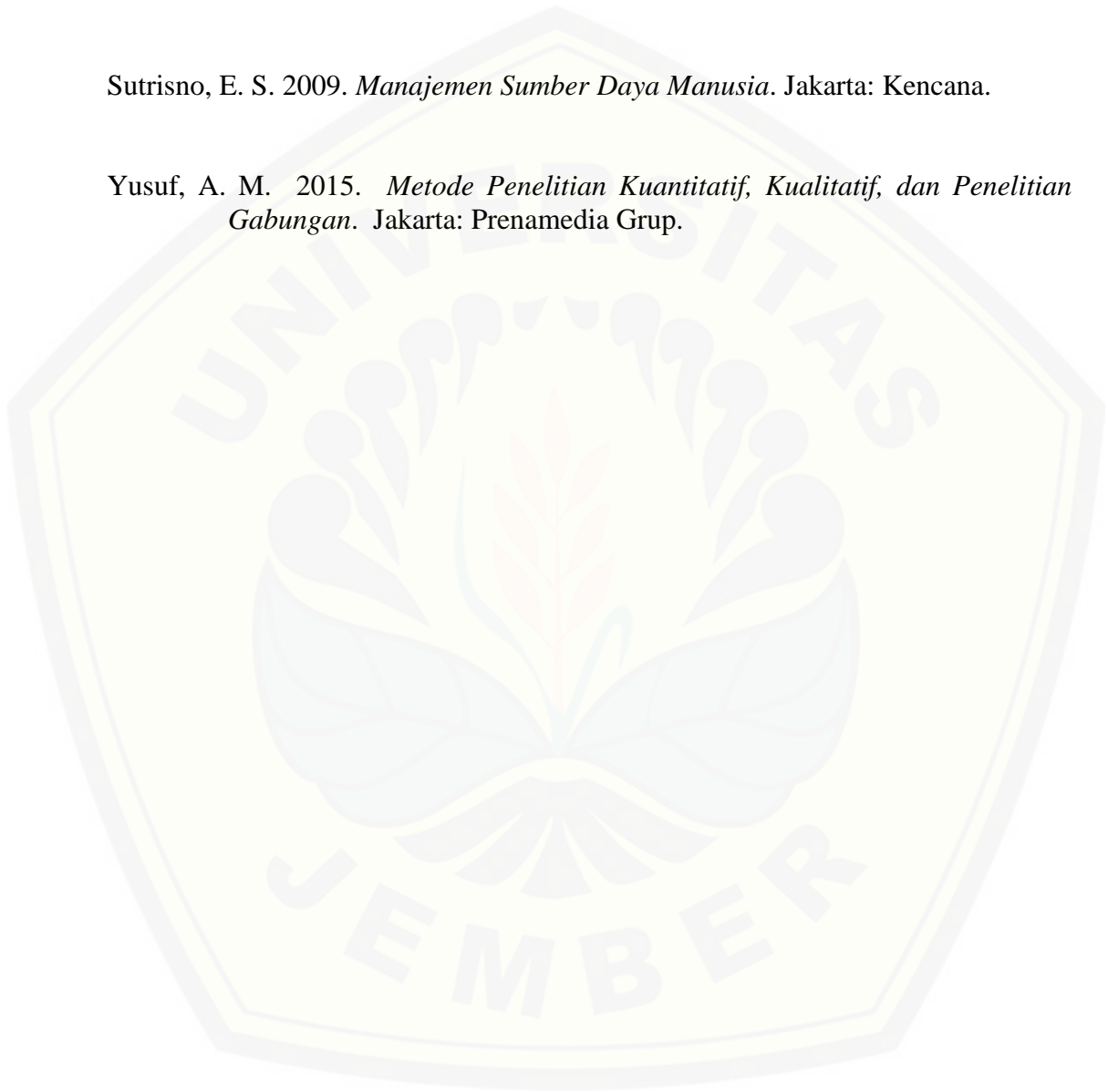
Sinungan, M. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana Edisi ke dua*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sucipto, C. D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, A. M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Grup.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Pabrik Gula Prajejan Bondowoso

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1), saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Prajejan di Kabupaten Bondowoso.**

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara/i oleh karena itu peneliti memohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Atas perhatian, kerjasama, dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Arofatul Vidya

I. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin : 1. Pria 2. wanita
Jabatan :
Lama bekerja :
Pendidikan terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

1) Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.

2) Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) :Skor 5
- b. Setuju (S) :Skor 4
- c. Kurang setuju (KS) :Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) :Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) :Skor 1

III. Daftar Pernyataan

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja bersih yang menjamin kesehatan diri saya.					
2	Perusahaan memberikan asuransi yang menjamin perawatan kesehatan saya.					
3	Saya dibekali dengan informasi mengenai benda-benda berbahaya dalam lingkungan kerja yang menjamin keselamatan kerja saya.					

2. Kompensasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga secara layak					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Gaji yang saya terima dibayarkan sesuai jadwal.					

3. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target jumlah yang PG Prajekan tetapkan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh PG Prajekan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pihak PG Prajekan					

Lampiran 2. Hasil KuesionerKesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)

No Responden	Kesehatan dan Keselamatan Kerja			Skor Total
	P1	P2	P3	
1	4	5	4	13
2	5	5	4	14
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	4	4	5	13
6	4	4	4	12
7	4	5	4	13
8	4	4	4	12
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	2	4	10
13	4	4	4	12
14	4	5	4	13
15	4	5	4	13
16	5	4	5	14
17	4	5	4	13
18	4	4	4	12
19	4	5	4	13
20	4	5	5	14
21	4	4	4	12
22	4	5	4	13
23	4	5	4	13
24	4	4	5	13
25	4	5	4	13
26	4	5	4	13

27	4	5	4	13
28	5	4	4	13
29	4	4	5	13
30	4	5	4	13
31	5	4	5	14
32	4	5	5	14
33	4	5	4	13
34	4	4	5	13
35	4	5	4	13
36	4	5	4	13
37	4	4	4	12
38	5	5	4	14
39	4	4	4	12
40	5	4	4	13
41	4	4	5	13
42	5	4	4	13
43	5	4	5	14
44	5	4	5	14
45	5	5	4	14
46	4	4	4	12
47	5	5	4	14
48	5	4	4	13
49	5	5	4	14
50	5	4	4	13
51	5	4	4	13
52	5	4	5	14
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	5	5	4	14
56	5	5	5	15

57	5	5	4	14
58	4	4	4	12
59	5	5	4	14
60	5	4	5	14
61	5	4	5	14
62	5	5	4	14
63	3	5	4	12
64	4	5	5	14
65	3	5	5	13
66	4	5	4	13
67	4	5	5	14
68	4	5	4	13
69	4	4	4	12
70	3	5	5	13
71	3	5	4	12
72	3	5	5	13
73	5	5	4	14
74	5	5	4	14
75	5	5	4	14
76	5	5	4	14
77	4	4	5	13
78	4	4	5	13
79	4	4	5	13
80	4	4	5	13
81	5	4	5	14
82	5	4	5	14
83	5	4	5	14
84	5	4	5	14
85	5	4	4	13
86	5	4	5	14
87	4	5	4	13

88	4	5	4	13
89	4	4	4	12
90	5	5	4	14
91	5	4	5	14
92	5	4	5	14
93	4	5	4	13
94	4	5	4	13
95	4	4	4	12
96	5	4	3	12
97	5	4	5	14
98	4	4	5	13
99	5	4	4	13
100	4	5	5	14
101	5	5	4	14
102	4	5	4	13
103	3	4	4	11
104	4	4	5	13
105	4	4	5	13
106	5	5	5	15
107	4	5	4	13
108	5	5	5	15
109	5	5	5	15
110	5	5	5	15
111	5	5	5	15
112	5	5	5	15
113	5	5	4	14
114	1	4	4	9
115	4	4	4	12
116	4	4	4	12
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12

119	4	4	4	12
120	4	4	4	12
121	4	4	4	12
122	4	4	4	12
123	4	4	4	12
124	5	5	4	14
125	5	5	5	15
126	4	4	4	12
127	4	4	4	12
128	4	4	4	12
129	5	5	5	15
130	5	5	5	15
131	4	4	5	13
132	4	4	5	13
133	4	4	5	13
134	4	4	5	13
135	5	5	5	15
136	5	5	4	14
137	5	5	5	15
138	4	4	4	12
139	5	5	5	15
140	4	4	4	12
141	4	4	4	12
142	5	4	5	14
143	4	4	4	12
144	5	4	5	14
145	4	4	4	12
146	4	4	4	12
147	5	4	4	13
148	5	4	5	14
149	5	4	5	14

150	4	5	4	13
151	5	4	4	13
152	5	5	4	14
153	5	5	5	15
154	5	5	4	14
155	4	4	4	12
156	5	5	4	14
157	5	4	5	14
158	5	4	5	14
159	5	5	4	14
160	3	5	4	12
161	4	5	5	14
162	3	5	5	13
163	4	4	4	12
164	4	5	5	14
165	4	5	4	13
166	4	4	4	12
167	4	5	5	14
168	4	5	4	13
169	5	5	5	15
170	5	5	4	14
171	5	5	4	14
172	5	5	4	14
173	5	5	4	14
174	4	4	5	13
175	4	4	5	13
176	4	4	5	13
177	4	4	5	13
178	5	4	5	14
179	5	4	5	14
180	5	4	5	14

181	5	4	5	14
182	5	4	4	13
183	5	4	5	14
184	4	5	4	13
185	4	5	4	13
186	4	4	4	12
187	5	5	4	14
188	5	4	5	14
189	5	4	5	14
190	4	5	4	13
191	4	5	4	13
192	4	4	4	12
193	5	4	3	12
194	5	4	5	14
195	4	4	5	13
196	5	4	4	13
197	4	5	5	14
198	5	5	4	14
199	5	4	4	13
200	5	4	4	13
201	5	4	5	14
202	4	4	4	12
203	4	4	4	12
204	5	5	4	14
205	5	5	5	15
206	5	5	4	14
207	4	4	4	12
208	5	5	4	14
209	5	4	5	14
210	5	4	5	14
211	5	5	4	14

212	3	5	4	12
-----	---	---	---	----

Kompensasi (X_2)

No. Responden	Kompensasi			Skor Total
	P1	P2	P3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	5	4	13
4	5	5	4	14
5	5	4	4	13
6	4	5	5	14
7	2	3	2	7
8	3	3	3	9
9	3	3	3	9
10	4	4	4	12
11	2	4	3	9
12	2	4	2	8
13	1	4	1	6
14	1	2	1	4
15	2	2	2	6
16	2	2	2	6
17	1	1	1	3
18	2	4	2	8
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	3	9
23	1	4	2	7
24	2	2	4	8
25	2	3	2	7

26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	4	4	4	12
29	1	3	2	6
30	4	5	5	14
31	4	5	5	14
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	3	11
37	4	4	4	12
38	4	5	4	13
39	4	5	4	13
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	5	4	13
43	5	5	4	14
44	5	4	4	13
45	4	5	5	14
46	4	5	5	14
47	5	5	5	15
48	4	5	5	14
49	4	5	5	14
50	4	5	5	14
51	4	5	5	14
52	5	5	5	15
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	5	5	14
56	4	4	4	12

57	4	5	5	14
58	4	4	4	12
59	4	5	5	14
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	4	4	4	12
63	5	4	4	13
64	4	4	4	12
65	4	5	5	14
66	3	5	5	13
67	4	4	5	13
68	4	5	5	14
69	4	4	4	12
70	4	5	5	14
71	4	4	4	12
72	4	4	5	13
73	5	4	4	13
74	5	4	4	13
75	5	4	4	13
76	5	4	4	13
77	5	4	4	13
78	5	4	4	13
79	5	4	4	13
80	5	4	4	13
81	4	4	4	12
82	5	4	5	14
83	4	4	5	13
84	4	4	5	13
85	4	4	4	12
86	4	5	5	14
87	4	4	4	12

88	4	5	4	13
89	5	4	5	14
90	4	5	4	13
91	5	4	4	13
92	4	4	5	13
93	5	4	5	14
94	4	5	4	13
95	4	4	4	12
96	4	4	5	13
97	5	5	4	14
98	4	3	5	12
99	5	4	4	13
100	5	5	5	15
101	4	4	4	12
102	4	4	4	12
103	4	4	4	12
104	4	4	5	13
105	5	5	5	15
106	5	5	5	15
107	4	5	5	14
108	5	5	5	15
109	5	5	5	15
110	5	4	5	14
111	5	4	5	14
112	5	5	5	15
113	4	3	5	12
114	4	4	4	12
115	4	3	2	9
116	4	3	2	9
117	4	3	2	9
118	4	4	4	12

119	5	3	3	11
120	5	3	4	12
121	4	4	4	12
122	5	4	3	12
123	4	4	2	10
124	5	5	5	15
125	5	5	5	15
126	4	4	4	12
127	3	4	4	11
128	3	5	4	12
129	3	4	4	11
130	3	4	4	11
131	5	5	5	15
132	5	5	5	15
133	5	5	5	15
134	5	5	5	15
135	3	4	4	11
136	3	5	5	13
137	4	5	4	13
138	4	5	5	14
139	4	5	5	14
140	4	5	5	14
141	4	4	4	12
142	4	5	5	14
143	5	5	5	15
144	3	4	4	11
145	4	5	5	14
146	3	4	4	11
147	4	5	5	14
148	4	5	4	13
149	5	5	5	15

150	4	4	5	13
151	4	4	4	12
152	4	4	5	13
153	4	4	4	12
154	4	5	5	14
155	4	4	4	12
156	4	5	5	14
157	4	4	4	12
158	4	4	4	12
159	4	4	4	12
160	5	4	4	13
161	4	4	4	12
162	4	5	5	14
163	5	5	4	14
164	4	4	5	13
165	4	5	5	14
166	4	4	4	12
167	4	5	5	14
168	4	4	4	12
169	4	4	5	13
170	5	5	4	14
171	5	4	4	13
172	5	5	5	15
173	5	4	4	13
174	5	5	5	15
175	5	4	4	13
176	5	4	4	13
177	5	4	4	13
178	4	4	4	12
179	5	4	5	14
180	4	4	5	13

181	4	4	5	13
182	4	4	4	12
183	4	5	5	14
184	4	4	4	12
185	4	5	4	13
186	5	4	5	14
187	4	5	4	13
188	5	4	4	13
189	4	4	5	13
190	5	4	5	14
191	4	5	4	13
192	4	4	4	12
193	4	4	5	13
194	5	5	4	14
195	4	3	5	12
196	5	4	4	13
197	5	5	5	15
198	4	4	4	12
199	4	5	5	14
200	4	5	5	14
201	5	5	5	15
202	4	4	4	12
203	4	4	4	12
204	4	5	5	14
205	4	4	4	12
206	4	5	5	14
207	4	4	4	12
208	4	5	5	14
209	4	4	4	12
210	4	4	4	12
211	4	4	4	12

212	5	4	4	13
-----	---	---	---	----

Produktivitas Kerja (Y)

No. Responden	Produktivitas Kerja			Skor Total
	P1	P2	P3	
1	4	4	4	12
2	4	4	5	13
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	4	5	5	14
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	5	4	13
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	5	4	5	14
17	4	5	4	13
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	5	4	5	14
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	5	4	13
25	5	5	4	14

26	4	5	4	13
27	4	5	4	13
28	4	5	4	13
29	4	4	5	13
30	4	5	4	13
31	4	5	4	13
32	4	5	4	13
33	4	4	5	13
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	5	4	4	13
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	4	5	4	13
40	5	4	4	13
41	4	4	4	12
42	4	5	4	13
43	5	4	5	14
44	5	4	5	14
45	4	5	4	13
46	4	4	4	12
47	4	4	5	13
48	4	4	4	12
49	4	4	4	12
50	4	4	4	12
51	4	4	4	12
52	4	4	5	13
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	4	4	4	12

57	4	4	4	12
58	4	4	4	12
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	4	4	4	12
63	4	4	5	13
64	4	4	4	12
65	4	4	4	12
66	2	4	3	9
67	4	4	4	12
68	4	4	4	12
69	4	4	4	12
70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	4	4	4	12
73	4	5	5	14
74	4	5	5	14
75	4	5	5	14
76	4	5	5	14
77	4	5	5	14
78	4	5	5	14
79	4	5	5	14
80	4	5	5	14
81	4	5	4	13
82	4	4	5	13
83	5	4	4	13
84	5	4	4	13
85	5	4	4	13
86	5	4	4	13
87	5	4	4	13

88	4	5	4	13
89	4	4	5	13
90	4	5	4	13
91	5	4	5	14
92	4	4	4	12
93	5	4	5	14
94	5	4	4	13
95	5	4	4	13
96	4	4	4	12
97	4	3	5	12
98	4	5	4	13
99	5	5	5	15
100	5	5	5	15
101	4	4	4	12
102	4	4	4	12
103	4	4	4	12
104	4	4	4	12
105	4	5	5	14
106	5	5	5	15
107	4	4	4	12
108	5	5	5	15
109	5	5	5	15
110	5	5	5	15
111	4	5	5	14
112	5	5	5	15
113	4	4	4	12
114	4	4	4	12
115	4	4	4	12
116	4	4	4	12
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12

119	5	5	5	15
120	5	5	5	15
121	4	4	4	12
122	5	5	5	15
123	4	4	4	12
124	4	5	5	14
125	5	5	5	15
126	4	4	4	12
127	4	4	3	11
128	3	4	3	10
129	4	4	3	11
130	5	5	3	13
131	5	4	5	14
132	5	4	5	14
133	5	4	5	14
134	5	4	5	14
135	3	4	3	10
136	4	4	3	11
137	4	5	4	13
138	4	4	4	12
139	4	4	4	12
140	4	4	4	12
141	4	4	4	12
142	4	4	4	12
143	4	4	5	13
144	3	4	3	10
145	3	3	4	10
146	3	4	3	10
147	4	4	4	12
148	4	4	4	12
149	4	4	5	13

150	5	5	4	14
151	5	4	4	13
152	4	4	4	12
153	4	4	4	12
154	4	4	4	12
155	4	4	4	12
156	4	4	4	12
157	4	4	4	12
158	4	4	4	12
159	4	4	4	12
160	4	4	5	13
161	4	4	4	12
162	4	4	4	12
163	5	4	5	14
164	4	4	4	12
165	4	4	4	12
166	4	4	4	12
167	4	5	4	13
168	4	4	4	12
169	4	4	4	12
170	4	5	5	14
171	4	5	5	14
172	4	5	5	14
173	4	5	5	14
174	4	5	5	14
175	4	5	5	14
176	4	5	5	14
177	4	5	5	14
178	4	5	4	13
179	4	4	5	13
180	5	4	4	13

181	5	4	4	13
182	5	4	4	13
183	5	4	4	13
184	5	4	4	13
185	4	5	4	13
186	4	4	5	13
187	4	5	4	13
188	5	4	5	14
189	4	4	4	12
190	5	4	5	14
191	5	4	4	13
192	5	4	4	13
193	4	4	4	12
194	4	3	5	12
195	4	5	4	13
196	5	5	5	15
197	5	5	5	15
198	4	4	4	12
199	4	4	4	12
200	4	4	4	12
201	4	4	5	13
202	4	4	4	12
203	4	4	4	12
204	4	4	4	12
205	4	4	4	12
206	4	4	4	12
207	4	4	4	12
208	4	4	4	12
209	4	4	4	12
210	4	4	4	12
211	4	4	4	12

Lampiran 3. Analisis Deskriptif

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35	43	20,3	20,3	20,3
36-51	132	62,3	62,3	82,5
>51	37	17,5	17,5	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	212	100,0	100,0	100,0

Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5	26	12,3	12,3	12,3
5-20	82	38,7	38,7	50,9
>20s	104	49,1	49,1	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Latar Belakang Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	,5	,5	,5
S1	5	2,4	2,4	2,8
SMA	99	46,7	46,7	49,5
SMK	21	9,9	9,9	59,4
SMP	26	12,3	12,3	71,7
STM	60	28,3	28,3	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Lampiran 4. Validitas

X1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,465
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8,875
	Df	3
	Sig.	,031

Correlation Matrix

		X11	X12	X13
Sig. (1-tailed)	X11		,260	,009
	X12	,260		,057
	X13	,009	,057	

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	,425
X12	1,000	,109
X13	1,000	,642

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,176	39,214	39,214	1,176	39,214	39,214
2	1,041	34,692	73,906			
3	,783	26,094	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,652
X12	-,330
X13	,801

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

X2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,670
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	220,507
	df	3
	Sig.	,000

Correlation Matrix

		X21	X22	X33
Sig. (1-tailed)	X21		,000	,000
	X22	,000		,000
	X33	,000	,000	

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,650
X22	1,000	,704
X33	1,000	,810

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,163	72,105	72,105	2,163	72,105	72,105
2	,537	17,890	89,995			
3	,300	10,005	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,806
X22	,839
X33	,900

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Y

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,568
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61,519
	df	3
	Sig.	,000

Correlation Matrix

		Y1	Y2	Y3
Sig. (1-tailed)	Y1		,008	,000
	Y2	,008		,000
	Y3	,000	,000	

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,531
Y2	1,000	,397
Y3	1,000	,679

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,608	53,589	53,589	1,608	53,589	53,589
2	,841	28,050	81,639			
3	,551	18,361	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,729
Y2	,630
Y3	,824

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Lampiran 5. Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	212	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	212	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	3

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	212	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	212	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	3

Y RELIABEL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	212	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	212	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	4

Lampiran 6. Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FAC1_2, FAC1_1 ^b		. Enter

- a. Dependent Variable: FAC1_3
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,268 ^a	,072	,063	,96809411

a. Predictors: (Constant), FAC1_2, FAC1_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,124	2	7,562	8,069	,000 ^b
	Residual	195,876	209	,937		
	Total	211,000	211			

a. Dependent Variable: FAC1_3

b. Predictors: (Constant), FAC1_2, FAC1_1

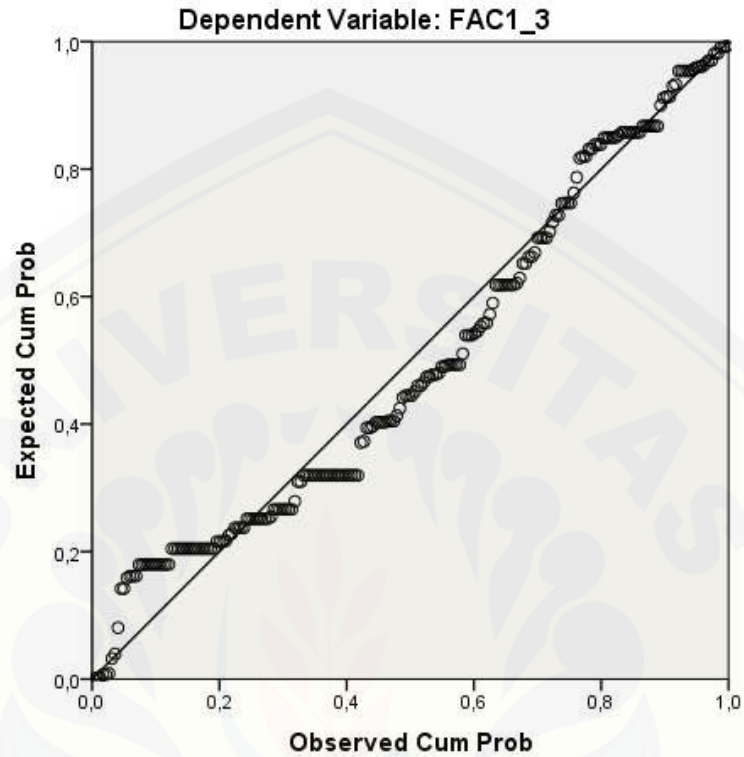
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,596E-16	,066		,000	1,000
	FAC1_1	,184	,070	,184	2,642	,009
	FAC1_2	,149	,070	,149	2,134	,034

a. Dependent Variable: FAC1_3

Lampiran 7. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8. Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,596E-16	,066		,000	1,000		
	FAC1_1	,184	,070	,184	2,642	,009	,917	1,091
	FAC1_2	,149	,070	,149	2,134	,034	,917	1,091

a. Dependent Variable: FAC1_3

Lampiran 9. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,761	,040		19,011	,000
	FAC1_1	,079	,042	,134	1,880	,062
	FAC1_2	,038	,042	,065	,915	,361

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Kesehatan dan Keselamatan Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,5	,5	,5
	KS	9	4,2	4,2	4,7
	S	104	49,1	49,1	53,8
	SS	98	46,2	46,2	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,5	,5	,5
	S	113	53,3	53,3	53,8
	SS	98	46,2	46,2	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Kesehatan dan Keselamatan Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	,9	,9	,9
	S	126	59,4	59,4	60,4
	SS	84	39,6	39,6	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Kompensasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	2,4	2,4	2,4
	TS	8	3,8	3,8	6,1
	KS	17	8,0	8,0	14,2
	S	122	57,5	57,5	71,7
	SS	60	28,3	28,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Kompensasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,5	,5	,5
	TS	4	1,9	1,9	2,4
	KS	18	8,5	8,5	10,8
	S	113	53,3	53,3	64,2
	SS	76	35,8	35,8	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Kompensasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	1,4	1,4	1,4
	TS	12	5,7	5,7	7,1
	KS	12	5,7	5,7	12,7
	S	102	48,1	48,1	60,8
	SS	83	39,2	39,2	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Produktivitas Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,5	,5	,5
	KS	5	2,4	2,4	2,8
	S	158	74,5	74,5	77,4
	SS	48	22,6	22,6	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Produktivitas Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	1,4	1,4	1,4
	S	149	70,3	70,3	71,7
	SS	60	28,3	28,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Produktivitas Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	4,2	4,2	4,2
	S	138	65,1	65,1	69,3
	SS	65	30,7	30,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	